

L'agilité d'entreprise exige bien plus que les valeurs et principes Agile de 2001 ou certains.

des propositions que nous avons vues sur le marché appelée agilité commerciale..

Nous avons beaucoup d'autres sujets de discussion, tels que les trois sociétés de valeur, les nouveaux modèles de comportement.

pour les organisations exposées à des changements accélérés ou ce que nous appelons les neuroxprofiles..

Cela fait partie des modes de pensée d'Enterprise Agility..

Ces façons de penser constituent le fondement de l'organisation et comprennent des façons de.

modes de fonctionnement, modes de structuration, modes de réponse, modes d'interaction et enfin modes de pensée..

Aujourd'hui, nous allons nous concentrer sur l'un des composants les plus importants de l'agilité d'entreprise..

Je m'appelle Erich R. Bühler et aujourd'hui je voulais vous en dire plus sur l'évolution de nos idées.

le monde des organisations..

Les entreprises sont aujourd'hui exposées à beaucoup plus d'incertitude et à un plus grand nombre de marchés.

bouleversement qu'il y a 10 ou 15 ans..

Cela a conduit au développement de nouvelles approches qui permettent aux entreprises d'être plus flexibles et.

résilient lorsqu'il est exposé à des changements exponentiels ou accélérés..

Lorsque j'ai commencé à écrire mon livre en 2016, j'ai été frappé par le fait qu'aucun des modèles existants.

a pris en compte le fait que les organisations qui réussissent ont besoin de personnes extrêmement flexibles mentalement.

et c'est une vérité indéniable..

Quelle que soit la qualité du cadre, des techniques ou des pratiques qu'une entreprise utilise, si les personnes du.

l'organisation n'est pas flexible mentalement, elle ne peut pas s'adapter rapidement aux changements rapides et c'est.

va évidemment avoir un impact sur la façon dont ils prennent des décisions..

Être mentalement flexible signifie également que ces personnes peuvent mieux gérer leurs émotions lorsqu'elles.

face à un changement ou à une nouvelle situation surprenante..

Nous en reparlerons dans les vidéos suivantes sur l'impact des perturbations du marché.

sur les niveaux de cortisol dans le cerveau et comment cela peut affecter la façon dont nous évaluons les situations..

Nous savons que moins une personne est mentalement flexible, plus elle est affectée par une.

situation inattendue..

Cela signifie également qu'il est plus difficile pour eux de gérer leurs émotions, moins ils sont émotifs.

gestion que vous avez, plus la qualité des décisions est faible et moins vous avez de perspectives.

pourront évaluer..

Alors, comment pouvez-vous vous assurer que votre entreprise dispose d'employés plus flexibles mentalement ?.

Et si l'agilité mentale est finalement la chose la plus importante, pourquoi n'y a-t-il pas de cadre.

ou des pratiques qui envisagent d'augmenter l'agilité mentale ou ce que la science appelle la neuroplasticité.

en tant qu'élément essentiel de leurs structures ?.

De mon point de vue, les entreprises dans lesquelles leurs employés ont des niveaux de neuroplasticité plus élevés.

auront de meilleures conditions pour réussir..

Non seulement ils pourront produire de meilleurs produits, mais ils feront aussi de meilleurs.

décisions et atteindre des niveaux plus élevés de santé organisationnelle..

Et c'est parce que l'interaction entre les gens sera plus saine..

À l'Enterprise Agility University, nous appelons ce concept l'agilité mentale et c'est un élément fondamental.

partie de l'agilité de l'entreprise..

Une organisation dont les employés n'ont pas un haut niveau d'agilité mentale ne peut atteindre.

les trois résultats de l'agilité d'entreprise..

Ils doivent être toujours prêts, toujours réactifs et toujours innovants..

Donc, une fois que vous comprenez que l'agilité mentale est le fondement de toute organisation réussie.,

vous devez les mettre dans un modèle et évidemment des pratiques exploitables..

Aujourd'hui, je veux partager avec vous l'un des modèles que j'ai créés entre 2016 et 2017 qui.

contribué à conduire un changement durable dans de nombreuses organisations à travers le monde..

Ce modèle considère l'agilité d'entreprise comme cinq types différents de dimensions qui sont.

entrelacés..

Plus important encore, ces cinq types ou dimensions d'agilité vous permettent en quelque sorte d'examiner les organisations.

sous différents angles..

C'est comme mettre des lunettes différentes pour voir des situations..

Par exemple, lorsque vous mettez les lunettes d'agilité mentale, vous vous concentrez sur tout ce qui peut.

augmenter la neuroplasticité de ce que nous appelons l'agilité mentale..

Et évidemment, cela pourrait avoir un impact sur les employés et sur la façon dont ils s'adaptent à votre initiative de changement..

Cependant, si nous parlons, par exemple, d'agilité sociale, vous vous concentrerez sur tout ce qui augmente.

la connexion entre les personnes afin que le flux d'informations entre elles puisse être plus.

fluide..

Vous pouvez voir que l'agilité d'entreprise a différents types d'agilité ou de dimensions..

Cependant, j'ai trouvé que l'agilité des résultats est celle qui est la plus difficile à comprendre pour les gens..

L'agilité des résultats est une dimension très spécifique qui est essentiellement centrée sur la stratégie.

et qui est explicitement liée au leadership..

Il est clair que les organisations ne peuvent pas changer de stratégie tout le temps..

Ou du moins c'est ce que nous croyons jusqu'à présent..

Dans un monde où les choses changent chaque semaine ou chaque jour, les dirigeants doivent être capables de créer.

stratégies en réponse à ces marchés et ils doivent être capables de réaligner tout le monde avec.

la nouvelle stratégie..

Et cela est vrai même si tout change constamment..

L'agilité des résultats se concentre sur cette adaptation constante de la stratégie et son articulation.

entre le leadership, la tactique et le réalignement stratégique de l'organisation avec la nouvelle.

demandes des marchés..

Cela permet de créer des entreprises toujours prêtes, toujours réactives.

et toujours innovant..

Et rappelez-vous encore une fois, ce sont les trois résultats de l'agilité d'entreprise..

En bas se trouve l'agilité mentale qui soutient tous les autres types d'agilité..

Habituellement, l'organisation se concentre sur le dessus, là où se trouve le chocolat ou ce que nous appelons. agilité technique..

L'agilité technique concerne les cadres et les processus orientés logiciel et cela est strictement. connecté à l'agilité classique..

On l'a vu dans la vidéo précédente..

Souvent, les entreprises se concentrent tellement sur le fait que le chocolat est très doux et appétissant que. ils finissent par brûler la base du gâteau qu'est l'agilité mentale..

Dans cette vidéo, nous parlerons de l'agilité mentale, de ce que c'est, comment vous pouvez la mesurer et les. chose la plus importante qui est de comprendre comment vous pouvez améliorer l'agilité mentale dans votre. organisation..

Nous parlerons des autres dimensions de l'agilité dans les vidéos suivantes et aujourd'hui.

Je voulais vous présenter deux de mes meilleurs amis, Andrew, le coach Agile et Hannah la RH..

Ils m'aideront à expliquer les idées derrière l'agilité mentale et comment la mesurer..

Merci Érich..

J'espère que vous apprécierez le temps passé avec Andrew et moi..

Nous allons apprendre de grandes choses sur l'agilité mentale aujourd'hui..

Lorsque les choses changent de manière exponentielle, une nouvelle approche est nécessaire pour permettre aux gens de.

faire face à de nouvelles situations confortablement et durablement..

Comme l'a expliqué Erich, l'agilité d'entreprise a trois résultats universels qui permettent de construire. des entreprises toujours prêtes, toujours réactives et toujours innovantes..

Apprenons comment l'agilité mentale est liée à ces résultats et comment elle peut vous aider..

L'agilité mentale indique à quel point une personne est flexible face à de nouvelles situations, même si. ils peuvent causer du stress..

Une personne ayant une grande agilité mentale peut évaluer une situation de manière plus complète, même s'il est très stressé..

Cela signifie qu'il est mieux à même d'accepter et d'évaluer les faits, les points de vue, émotions et valeurs du point de vue de l'autre personne ou de l'équipe et les ressentir comme les siennes. posséder..

L'agilité mentale fait référence au recadrage des défis pour trouver de nouvelles solutions même en période de stress..

fois..

Nous savons que lorsque nous sommes stressés, le cortisol dans le cerveau augmente, ce qui diminue l'agilité mentale..

Cela nous amène à ressentir moins d'empathie pour les autres ou à être incapable de nous mettre dans la perspective.

de l'autre personne..

Cela nous met en mode défense au lieu de mode coopération..

Imaginez un événement où deux personnes perçoivent des faits différents sur la même situation et ont également des perspectives, des émotions et des valeurs personnelles différentes..

Si ces deux-là ont de faibles niveaux d'agilité mentale, il leur sera difficile de parvenir à un accord et coopérer..

Et c'est essentiel, car avec de faibles niveaux d'agilité mentale, les entreprises livrent moins.

l'innovation et la valeur commerciale pour le bien-être des clients, de l'entreprise et de la main-d'œuvre..

Il est également difficile pour les organisations d'être toujours prêtes, toujours réactives et toujours innovant..

Vous souvenez-vous du gâteau où l'agilité mentale était au fond ?

Cela signifie que l'agilité mentale a un impact sur le progrès partagé et qu'elle est le fondement de tous autres types d'agilité..

Tout ce qui se passe dans votre cerveau affectera la façon dont vous communiquez et vous connectez avec les autres.

ou l'agilité sociale..

Quelle est votre flexibilité dans l'adaptation et la mise en œuvre de votre stratégie ou votre agilité en matière de résultats, et comment.

eh bien c'est accepté par les employés..

En outre, comment vous concevez les processus et les rôles pour soutenir ces personnes ou l'agilité structurelle..

Et comment vous développez des logiciels et des produits ou l'agilité technique..

Pour mesurer l'agilité mentale, nous vous montrerons un modèle appelé les quatre étapes de la prise de conscience.

of Mental Agility, développé par Erich R. Bühler..

Nous vous aiderons à réfléchir à la manière de créer des métriques pour évaluer les niveaux d'agilité mentale dans votre entreprise..

Ces quatre étapes représentent le chemin que les gens peuvent emprunter lorsqu'ils veulent augmenter leur

l'agilité mentale et permet également aux dirigeants et aux consultants en changement de planifier l'adaptation au changement,.

compétences en gestion du stress et en résilience..

Cela nous fait également voir que nous sommes tous similaires lorsque nous nous engageons sur la voie consciente du recadrage.

situations et agilité mentale..

Des niveaux plus élevés d'agilité mentale sont cruciaux pour un progrès partagé..

Plus ils sont haut dans le modèle, plus ils exerceront leur agilité mentale..

Par exemple, un groupe d'individus incapables de voir les faits, les perspectives, les émotions.

ou des valeurs du point de vue d'une autre personne ou d'une autre équipe est considéré comme le niveau le plus bas.

d'agilité mentale..

Les personnes qui en sont à cette étape de leur parcours peuvent avoir des niveaux de conflit plus élevés et des

niveaux d'innovation et de valeur apportés au client et à l'entreprise..

Cela conduit à son tour à des niveaux inférieurs de bien-être de la main-d'œuvre..

En revanche, un individu ou une équipe capable d'analyser les faits du point de vue d'un autre.

personne ou groupe est plus flexible que l'ancienne équipe..

Cependant, il est moins flexible qu'un groupe qui peut évaluer des faits et des perspectives à partir de.  
le point de vue d'une autre équipe..

Au stade suivant, les émotions, les gens développent un certain degré d'empathie pour les autres..

C'est une étape importante car cela signifie aussi une plus grande maturité de la personne ou.  
groupe face aux émotions..

Le plus haut niveau d'agilité mentale est atteint lorsque les gens sont capables d'évaluer les faits et.  
perspectives et ressentir les émotions des autres comme les leurs ou empathie et embrasser temporairement.  
les valeurs ou le recadrage des autres..

Gardez à l'esprit que si la personne a peur, sent qu'elle perd du prestige ou du pouvoir,.

cela augmente le niveau de cortisol et amène la personne à commencer à voir moins de perspectives,.  
ou en d'autres termes, de perdre la capacité de recadrage..

Les quatre étapes de prise de conscience de l'agilité mentale donne également des recommandations pour  
ceux qui veulent.

pour améliorer leur agilité mentale..

La zone de gauche s'appelle moi-même et est le fondement de l'amélioration de la conscience de soi..

La zone de droite s'appelle diriger les autres et offre la base d'une plus grande agilité mentale.  
et l'empathie envers les autres..

Je suis conscient du moment exact où mon cerveau active mes faits pour filtrer la situation.  
et créer ma propre réalité subjective..

Je sais ajuster mon état d'esprit pour aller au-delà de mes faits..

Imaginez que vous avez une conversation avec quelqu'un qui observe une situation avec différents.  
faits que vous voyez..

Dans les premiers instants de cette conversation, vos faits domineront votre cerveau, laissant.  
peu de place pour évaluer clairement les faits de l'autre personne..

Par conséquent, il est important que vous preniez conscience du moment exact où vos faits commencent.  
pour filtrer la situation et créer votre réalité subjective..

Lorsque vous en prenez conscience, vous pouvez modifier explicitement vos processus mentaux et ajuster  
votre.

pensant aller au-delà de vos faits..

Vous pouvez utiliser des stratégies pour y parvenir, et nous avons développé des outils et une formation qui.

vous montrera comment parvenir à une nouvelle compréhension de votre esprit..

Cela vous aidera à évaluer plus d'informations, à voir différents faits, à mieux vous adapter à une exponentielle.

monde et prendre de meilleures décisions..

Il en va de même pour les perspectives, les émotions et les valeurs..

L'étape de l'émotion vous prépare à ressentir les sentiments des autres tout en tenant compte des valeurs.

le plus haut niveau d'agilité mentale..

Lorsque vous pouvez temporairement adopter les valeurs d'une autre personne comme si elles étaient les vôtres, nous disons que vous êtes.

recadrage..

Et cela est crucial pour construire un progrès partagé..

En résumé, la zone de gauche se concentre sur l'augmentation de l'agilité mentale par rapport à la connaissance de soi.

et la conscience de soi..

Parlons maintenant du côté droit des quatre étapes de prise de conscience de l'agilité mentale..

Je suis conscient que votre cerveau filtre la situation avec vos faits pour créer votre subjectif.

réalité..

Je me rends compte que votre point de vue est aussi réel que le mien..

Je sais ajuster mon état d'esprit pour aller au-delà de mes faits..

Ce domaine se concentre sur l'augmentation de l'agilité mentale et de l'empathie par rapport aux autres..

Cela nous fait voir que nous sommes tous semblables lorsque nous nous engageons sur le chemin conscient de la construction.

un esprit plus souple et résilient..

Cela aide également à prendre conscience du moment critique où vous commencez à comprendre où.

l'autre personne se tient sur son chemin vers l'agilité mentale..

Cela vous aide à ajuster votre état d'esprit, vos attentes, vos comportements et votre stratégie de communication.

pour soutenir les autres et voir que le point de vue de l'autre personne est aussi réel que le vôtre..

Chaque personne a besoin de son temps, de son espace et de ses besoins lorsqu'il s'agit d'améliorer son.

l'agilité mentale et commencez à vous concentrer sur les avantages mutuels et les progrès partagés..

Si vous comprenez cela, vous pouvez également prendre conscience de vos angles morts et vous concentrer sur les.

façon dont les autres évaluent les situations..

Vos super pouvoirs consistent à ajuster votre état d'esprit pour augmenter votre empathie et votre compréhension.

de l'autre personne afin que vous puissiez diriger les autres en fonction des besoins de l'autre personne..

Cela améliorera vos compétences en leadership et permettra de magnifier votre communication.

au-delà du niveau empathique..

Quelque chose de crucial dans les entreprises à trois valeurs est nécessaire pour construire un progrès partagé..

En résumé, les étapes de droite permettent de créer un terrain d'entente qui permet.

d'autres pour développer et construire une capacité collective de compréhension qui permet à chacun dans le.

entreprise d'avoir des niveaux plus élevés d'agilité mentale face à des changements accélérés..

J'imagine que vous vous demandez comment construire des indicateurs d'agilité mentale..

Une façon consiste à utiliser chacune des étapes et à les évaluer indépendamment..

Par exemple, la facilité avec laquelle une équipe ou un individu peut évaluer le.

faits en utilisant une échelle de 0 à 4 ou la gamme que vous préférez, alors vous pourriez faire la même chose avec.

perspectives, émotions et valeurs..

Une autre option consiste à combiner ces quatre étapes en une seule métrique..

Plus le score est élevé, plus vous vous rapprochez de l'étape de la valeur ou du recadrage..

Plus le score est bas, plus vous vous rapprochez du niveau des faits, ce qui se traduit par moins.

agilité mentale..

Vous pouvez également utiliser d'autres approches, telles que la mesure de l'adaptabilité des personnes au changement,.

le niveau de conflit lorsque les situations changent de manière inattendue, etc..

Nous appelons cela l'évolutivité dans l'agilité de l'entreprise..

Nous le mesurerons indirectement, comme le temps qu'il faut pour réaliser la même innovation.

ou la valeur commerciale qu'ils avaient avant la perturbation..

Vous pouvez mesurer l'agilité mentale de manière scientifique, et c'est quelque chose que vous pouvez considérer.

aussi..

Examinons quelques exemples d'indicateurs que vous pouvez utiliser pour mesurer l'agilité mentale..

Mesurez indépendamment les quatre étapes de l'agilité mentale..

Trouvez un indicateur pour chaque étape..

Évaluez le temps d'adaptation à la nouvelle réalité..

Utilisez d'autres moyens pour mesurer l'agilité mentale..

Nous espérons que vous l'avez trouvé utile..

Merci Erich, et toi de nous donner l'opportunité d'expliquer tout ça..

Rappelez-vous que l'agilité mentale n'est pas un score, mais une approche qui nous permet de nous améliorer.

décisions pour aider les personnes, les équipes et les entreprises qui nécessitent une plus grande résilience.

et l'adaptabilité au changement et vous aider à construire des progrès partagés..

Vous avez été formidable aujourd'hui..

Nous avons beaucoup à apprendre dans les prochains chapitres, comme les profils NeuroX pour comprendre.

comment les neurocapacités peuvent aider les gens lorsqu'ils sont exposés à des effets exponentiels ou accélérés.

changement, les trois valeurs des entreprises, qui est une nouvelle conception de la façon dont les organisations construisent.

valeur lorsqu'ils sont exposés à des changements constants ou à une forte incertitude..

Vous souhaitez en savoir plus sur l'agilité d'entreprise ?.

À bientôt..